

**Tarifverträge
für das Schornsteinfegerhandwerk
2023-2024**

Zwischen dem
Bundesverband des Schornstiefegerhandwerks
– Zentralinnungsverband (ZIV) –
Westerwaldstraße 6, 53757 Sankt Augustin
und dem
Zentralverband Deutscher Schornstiefeger e. V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –
Konrad-Zuse-Straße 19, 99099 Erfurt
wird nachstehender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereiche

Der Tarifvertrag gilt

1. räumlich
für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland;
2. fachlich und persönlich
für natürliche und juristische Personen sowie Personengesellschaften, welche als Betriebsinhaber Schornstiefegertätigkeiten anbieten (im folgenden Text Arbeitgeber genannt) einerseits sowie für angestellte Schornstiefegermeister/innen und Schornstiefegergesellen/innen (im folgenden Text Arbeitnehmer genannt) andererseits, soweit beide Mitglieder ihrer oben genannten Tarifvertragspartei sind. Für die bessere Lesbarkeit wird im nachfolgenden Text auf die Nennung beider Geschlechter verzichtet.

§ 2 Regelmäßige Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden in der Woche.
2. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in den Betrieben – mit Zustimmung des Arbeitnehmers – kann bis zu 6 Stunden erhöht werden, maximal aber 20 Stunden pro Monat. Dies ist keine Mehrarbeit im Sinne von § 4 BTV. Das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers ist jeweils zum 01.09. des Kalenderjahres auszugleichen. Die danach geleistete Arbeitszeit wird durch Freizeit abgegolten. Die Abgeltung kann nur in ganzen Arbeitstagen erfolgen. Die Freizeit ist betrieblich einvernehmlich zu regeln. Der Lohn ist unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit entspre-

chend der betrieblich festgelegten Regelarbeitszeit zu zahlen. Hat der Arbeitgeber die Nichtgewährung entsprechender Freizeit zu vertreten, erfolgt Lohnzahlung mit Mehrarbeitszuschlag (§ 4 Nr. 1a BTV). Der Arbeitgeber hat die Nichtgewährung entsprechender Freizeit insbesondere dann nicht zu vertreten, wenn der Arbeitnehmer arbeitsunfähig erkrankt ist und er deswegen nicht in der Lage ist den Freizeitausgleich bis zum 01.09. des Kalenderjahres oder bis zum Beendigungszeitpunkt des Arbeitsverhältnisses zu nehmen.

3. Der Samstag ist arbeitsfrei. Soweit aus betriebsbedingten Gründen im Einzelfall von dieser Regelung abgewichen werden muss, ist unter Einhaltung der Regelarbeitszeit auch am Samstag zu arbeiten.
4. Die Pausen gelten nicht als Arbeitszeit.
5. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit sowie Beginn und Ende der dazwischen liegenden Pausen werden mit Zustimmung des Arbeitnehmers in den einzelnen Betrieben festgelegt.
6. Die Arbeitszeit beginnt mit dem Verlassen der Werkstatt und endet mit der Rückkehr. Sofern Wegezeit entfällt, beginnt und endet die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle. Betriebsbedingte Tätigkeiten in den Betriebsräumen sind Arbeitszeit.
7. Der Arbeitgeber ist verpflichtet die tägliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers und der Arbeitnehmerin nach den gesetzlichen Vorgaben aufzuzeichnen oder aufzeichnen zu lassen.

§ 3 Lohn

1. Es gelten jeweils die im Anhang zum BTV genannten Bruttostundenlöhne. Der Monatslohn berechnet sich nach der Formel:
Stundenlohn x Wochenarbeitszeit : 7 x Tage des Jahres : 12.
2. Der Lohn wird jeweils zum 16. des laufenden Monats bargeldlos gezahlt.
3. Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer nach Abschluss des 1. Lohnabrechnungszeitraums eine schriftliche Abrechnung über Lohn, Zulagen und Abzüge zu übergeben. Die Abrechnung ist bei jeder Änderung zu erneuern.
4. Im Krankheitsfall beträgt die Lohnfortzahlung 100 %, soweit ein Anspruch auf Lohnfortzahlung besteht.

§ 4 Zuschläge

1. Zuschlagspflichtig sind:
 - a. Mehrarbeit (Überstunden)
Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige Arbeitszeit nach § 2 Nr. 1, 2 und 4 BTV hinaus geleistet wird.
Die Zuschläge betragen für Überstunden 25 %.

b. **Nacharbeit**

Nacharbeit ist die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete Arbeit.

Die Zuschläge betragen 50 %.

c. **Sonn- und Feiertagsarbeit**

Sonn- und Feiertagsarbeit ist Arbeit, die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 00:00 Uhr bis zum nächsten Tag 06:00 Uhr geleistet wird.

Die Zuschläge betragen 100 %.

2. Die Zuschläge sind aus dem tariflichen Stundenlohn zu berechnen. Die Zuschläge sind nicht nebeneinander zu gewähren. Es gilt immer der höchste Zuschlag.

§ 5 Waschgelegenheit

1. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch auf Gewährung einer ausreichenden Waschgelegenheit. Es ist eine Dusche oder eine Badewanne einzurichten. Der Waschraum muss zur rechten Zeit ausreichend erwärmt und beleuchtet sein.
2. Körperreinigungsmittel und Handtücher sind jedem Beschäftigten entsprechend den Regeln der Bau Berufsgenossenschaften zu stellen.
3. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Nichtgestellung einer Waschgelegenheit für die Arbeitswoche eine Entschädigung in Höhe von 30,00 € zu zahlen.
4. Die Entschädigung bei Nichtgestellung einer Waschgelegenheit ist bis zum 16. des laufenden Monats bargeldlos zu zahlen.

§ 6 Sonderentschädigungen

1. Für die Durchführung der Arbeiten ist ein Betriebsfahrzeug von dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen. Damit ist der Arbeitnehmer nicht verpflichtet, sein Privatfahrzeug für betriebliche Zwecke zu benutzen.
2. Die Fahrtkosten für Aushilfsgesellen hat der Arbeitgeber zu tragen, bei dem der Arbeitnehmer aushilfsweise tätig ist. Die Höhe der Erstattung unterliegt der Vereinbarung.
3. Die Jahressonderzahlung beträgt 75 % des Bruttomonatslohnes. Die Jahressonderzahlung ist bis zum 01. Dezember des Kalenderjahres zu zahlen.
4. Arbeitnehmer, die nicht ganzjährig in einem Betrieb tätig sind, erhalten bei ihrem Ausscheiden eine Jahressonderzahlung, deren Höhe sich nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses richtet. Sie erhalten von dem Arbeitgeber für jede volle Woche des bestehenden oder beendeten Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr 1/52 der Jahressonderzahlung. Die Auszahlung erfolgt spätestens mit der letzten Lohnzahlung.

5. Jeder Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf Gestellung von berufsbezogener Arbeitskleidung (Ober- und Unterbekleidung) bis zum Betrag von 294,00 € zzgl. MwSt. nach einjähriger Betriebszugehörigkeit. Für Arbeitnehmer, die weniger als ein Jahr im gleichen Betrieb beschäftigt sind, ist für jede Woche des bestehenden Arbeitsverhältnisses als Aufwand für Arbeitskleidung 1/52 des Kleidergeldes auszuführen. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis erfolgt die Auszahlung spätestens mit der letzten Lohnzahlung.
6. Vollzeitbeschäftigte erhalten bis zum 31. Januar 2023 für das Jahr 2023 und bis zum 31. Januar 2024 für das Jahr 2024 zusätzlich zu den ohnehin geschuldeten tariflichen und arbeitsvertraglichen Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise eine Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11c EStG in Verbindung mit § 8 Abs. 4 EStG. Sie beträgt für jedes der beiden Jahre 1.000 €.

Inflationsausgleichsprämien nach § 3 Nr. 11c EStG in Verbindung mit § 8 Abs. 4 EStG, die bereits im Jahr 2022 ausbezahlt wurden, können mit diesem tariflichen Anspruch verrechnet werden. Dies gilt ebenso, falls aufgrund individueller Absprachen andere Fälligkeitszeitpunkte und andere Beträge im Jahr 2023 oder 2024 gewählt wurden.

Voraussetzungen für die Gewährung der Inflationsausgleichsprämie im Jahr 2023 sind:

- a) eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Wochen zum Stichtag 31.01.2023 und
- b) ein vom Beschäftigten ungekündigtes und ein nicht ruhendes Arbeitsverhältnis zum Stichtag 31.01.2023

Voraussetzungen für die Gewährung der Inflationsausgleichsprämie im Jahr 2024 sind:

- a) eine ununterbrochene Betriebszugehörigkeit von mindestens drei Wochen zum Stichtag 31.01.2024 und
- b) ein vom Beschäftigten ungekündigtes und ein nicht ruhendes Arbeitsverhältnis zum Stichtag 31.01.2024

Teilzeitbeschäftigte haben einen anteiligen Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie.

§ 7 Vermögenswirksame Leistungen

1. Jeder Arbeitnehmer hat jährlich Anspruch auf Zahlung von 480,00 € entsprechend den Vorschriften des 5. Vermögensbildungsgesetzes in der jeweils gültigen Fassung.
2. Arbeitnehmer, die nicht ganzjährig in einem Betrieb tätig sind, erhalten von dem Arbeitgeber für jede Woche des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr 1/52 der vermögenswirksamen Leistungen.
3. Jeder Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, zugunsten einer arbeitgeberfinanzierten Entgeltumwandlung im Rahmen einer betrieblichen Verein-

barung, auf die Zahlung nach Nr. 1 gemäß Vermögensbildungsgesetz zu verzichten.

§ 8 Urlaub

1. Dem Arbeitnehmer steht der gesetzliche Mindesturlaub von 20 Tagen bei einer Beschäftigung an 5 Tagen pro Woche zu. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber einen zusätzlichen tarifvertraglichen Urlaub von 10 Tagen pro Kalenderjahr für die Arbeitnehmer der Tarifgruppen I, II und III und einen zusätzlichen tarifvertraglichen Urlaub von 12 Tagen pro Kalenderjahr für die Arbeitnehmer der Tarifgruppen IV, V und VI. Erhöht sich der allgemeine gesetzliche Mindesturlaub, so verringert sich der zusätzliche vertragliche Urlaubsanspruch in gleichem Umfang; Sonderurlaub besonders geschützter Personengruppen wird nicht angerechnet.
2. Der gesetzliche Urlaubsanspruch wird, wenn nicht schriftlich etwas Abweichendes vereinbart wird, jeweils zuerst in Anspruch genommen und gewährt.
3. Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Er wird nur dann auf das nächste Kalenderjahr übertragen, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der zusätzliche tarifvertragliche Urlaub in den ersten 6 Monaten des nächsten Kalenderjahrs gewährt und genommen werden. Ansonsten verfällt er jeweils mit Ablauf des 30.06. dieses nächsten Kalenderjahrs; dies gilt auch für Fälle, in denen der Arbeitnehmer den zusätzlichen tarifvertraglichen Urlaub aufgrund von Krankheit nicht in Anspruch nehmen kann. Wird der zusätzliche tarifvertragliche Urlaub nicht nach Maßgabe der vorstehenden Sätze auf das Folgejahr übertragen, dann verfällt er mit Ablauf des 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres. Die Übertragung des gesetzlichen Urlaubs richtet sich nach den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen.
4. Kann der gesetzliche Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er nach Maßgabe der jeweils gültigen gesetzlichen Regelung abzugelten. Eine Abgeltung des zusätzlichen vertraglichen Urlaubsanspruchs ist ausgeschlossen.
5. Im Ein- und Austrittsjahr wird der zusätzliche tarifvertragliche Urlaub von 10 Tagen für die Arbeitnehmer der Tarifgruppen I, II und III und von 12 Tagen für die Arbeitnehmer der Tarifgruppen IV, V und VI jeweils zeitanteilig gewährt.¹ Der Anspruch auf ein Zwölftel des zusätzlichen tarif-

¹ Urlaub soll im Eintritts- oder Austrittsjahr immer zeitanteilig gewährt werden, was hinsichtlich des gesetzlichen Urlaubs nur in den Grenzen des § 5 Abs. 1 BUrlG möglich ist. Kann auch der gesetzliche Urlaub gequotet werden, stellt die Klausel weiter sicher, dass Bruchteile des gesetzlichen und des tarifvertraglichen Urlaubs nicht je gesondert aufgerundet werden können, sondern allenfalls einmal die Quote aus dem Gesamturlaub.

vertraglichen Urlaubsanspruchs besteht für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses. Für den gesetzlichen Urlaubsanspruch gelten insofern die gesetzlichen Bestimmungen. Soweit der gesetzliche Anspruch auch zeitanteilig zu gewähren ist, sind in Ansehung der Rundungsregel in § 5 Abs. 2 BUrlG der gesetzliche und der tarifvertragliche Urlaubsanspruch zu addieren, sodann aus der Summe die zeitanteilige Quote zu ermitteln und erst im letzten Schritt die vorgenannte Rundungsregel anzuwenden².

6. Der Zeitpunkt des Urlaubsantritts ist unter Berücksichtigung der Wünsche des Arbeitnehmers mit dem Arbeitgeber nach den Bedürfnissen des Betriebes festzulegen. Gesetzliche Feiertage, die auf einen Werktag fallen, gelten nicht als Urlaubstage.
7. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem Arbeitnehmer eine Bescheinigung über den im laufenden Urlaubsjahr gewährten Urlaub auszuhändigen.
8. Der Arbeitnehmer, der weniger als 5 Tage pro Woche arbeitet, hat nur einen anteiligen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 20 Tagen pro Kalenderjahr und nur einen anteiligen Anspruch auf den darüberhinausgehenden tarifvertraglichen Urlaub von 10 Tagen pro Kalenderjahr in den Tarifgruppen I, II und III und von 12 Tagen pro Kalenderjahr in den Tarifgruppen IV, V und VI.

§ 9 Berechnung von Sonderleistungen

Bei der Gewährung von Sonderleistungen (§ 6 Nr. 3, 5 und § 7) werden Zeiten, in denen keine Lohnzahlungspflicht besteht, nicht berücksichtigt. Dies gilt nicht für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit bis zu einer Dauer von max. 6 Monaten. Arbeitnehmer, die nur einen Teilzeitvertrag haben und die arbeitsvertragliche in § 2 Nr. 1 BTV regelmäßige Arbeitszeit unterschreiten, haben nur einen anteiligen Anspruch auf die Sonderleistungen gemäß § 6 Nr. 5 und § 7.

§ 10 Arbeitsunfähigkeit

Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen. Eine ärztliche Bescheinigung ist ab dem ersten Tag der Krankheit innerhalb von 3 Werktagen vorzulegen.

§ 11 Freistellung von der Arbeit

1. Der Arbeitnehmer erhält nach Einholung der versäumten Stunden den Lohn auch für die Zeit, in der er nicht gearbeitet hat, bei Teilnahme an Sitzungen

² Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

und Versammlungen, die von dem Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e. V. – Gewerkschaftlicher Fachverband – einberufen werden.

2. Der Arbeitnehmer ist unter Fortzahlung seines Lohnes von der Arbeit freizustellen:
 - a. bei nachgewiesener Teilnahme an beruflichen Schulungstagen, die durch die Innungen oder mit deren Einverständnis einberufen werden.
 - In den Bundesländern Sachsen und Thüringen an 4 Arbeitstagen/Jahr.
 - Im Bundesland Baden-Württemberg an 2 Arbeitstagen/Jahr.
 - In den Bundesländern Brandenburg, Berlin, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen-Anhalt und Schleswig-Holstein an 5 Arbeitstagen/Jahr,
 - in Bayern an 4,5 Arbeitstagen,
 - in Bremen an 6 Arbeitstagen/Jahr,
 - in Hessen und Nordrhein-Westfalen an 4 Arbeitstagen,
 - in Niedersachsen an 5,5 Tagen im Jahr.

Die Durchführung der beruflichen Schulungstage, die durch die Schornsteinfegerinnung einberufen werden, erfolgt in Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und dem Saarland unter Mitwirkung des Zentralverbandes Deutscher Schornsteinfeger – Gewerkschaftlicher Fachverband –.

In den Bundesländern Bremen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt werden die berufsfachlichen Themen in Absprache der jeweiligen Landesverbände mit dem Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger – Gewerkschaftlicher Fachverband – festgelegt.

In den Bundesländern Bayern, Thüringen und Sachsen werden die berufsfachlichen Themen in Abstimmung mit dem Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger – Gewerkschaftlicher Fachverband – festgelegt.

Die nach Landesweiterbildungsgesetz in Anspruch genommenen Tage reduzieren die beruflichen Schulungstage.

In den Bundesländern Hessen und Saarland wird 1 Tag im Rahmen der beruflichen Schulungstage vom Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger – Gewerkschaftlicher Fachverband – gestaltet.

- b. bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand (einmal pro Jahr): 1–3 Arbeitstagen
- c. bei eigener Eheschließung: 2 Arbeitstagen
- d. bei Entbindung der Ehefrau/Lebensgefährtin: 2 Arbeitstagen
- e. bei Tod des Ehegatten/Lebensgefährten, der Ehegattin/Lebensgefährtin, minderjährigen oder unterhaltspflichtigen Kindern, einschließlich Bestattungstagen: 3 Arbeitstagen
- f. bei Tod der Eltern oder Schwiegereltern, einschließlich des Bestattungstages: 2 Arbeitstagen
- g. bei Tod von Geschwistern und von volljährigen Kindern: 1 Arbeitstag
- h. bei Vorladungen vor Gericht oder sonstigen Behörden, sofern dafür keine Entschädigungspflicht besteht und sofern der Arbeitnehmer nicht

als Beschuldigte/r oder als Partei im Zivilprozess oder im Verwaltungsgerichtsverfahren geladen ist.

- i. wenn in besonderen Fällen ein Arztbesuch während der Arbeitszeit erforderlich ist.
3. Der Arbeitnehmer muss bei dem Arbeitgeber um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Die Notwendigkeit des Fernbleibens muss auf Verlangen nachgewiesen werden.
4. Eine Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber im Fall der Anordnung einer Quarantäne oder pandemie- bzw. epidemiebedingten notwendigen Pflege eines Kindes (§ 56 Abs. 1a IfSG) wird ausgeschlossen.

§ 12 Pensionskasse

1. Der Arbeitgeber zahlt für die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers eine jährliche Zuwendung in Höhe von 2 % der Beitragsbemessungsgrenze (West) in der Rentenversicherung der Arbeiter und Angestellten; bei einer kürzeren Beschäftigungsdauer wird für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses im Kalenderjahr 1/12 der jährlichen Zuwendung gezahlt.
2. Die Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerks führt die betriebliche Altersversorgung für die Arbeitnehmer des Schornsteinfegerhandwerks durch. Organe der Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerks sind der bei dieser gebildete Verwaltungsrat und die Bayerische Versorgungskammer. Der Verwaltungsrat übt seine Aufgaben nach Artikel 4 des Gesetzes über das öffentliche Versorgungswesen (VersoG) und der Satzung der Pensionskasse aus. Die Mitglieder des Verwaltungsrats werden zu gleichen Teilen aus dem Kreis der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer vorgeschlagen. Die Bayerische Versorgungskammer ist das Geschäftsführungsorgan der Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerks und vertritt sie gerichtlich und außergerichtlich.
3. Die Versicherung ist vom Arbeitgeber bei der Pensionskasse des Schornsteinfegerhandwerks zu veranlassen. Der Arbeitgeber hat der Pensionskasse Beginn, Ende sowie etwaige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses binnen zwei Wochen schriftlich anzuzeigen. Das Nähere regelt die Satzung der Pensionskasse.
4. Darüber hinaus kann der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber Entgeltumwandlung im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten verlangen.

§ 13 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

1. Für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen, soweit sich aus den nachfolgenden Regelungen nichts anderes ergibt. Das Arbeitsverhältnis kann nur jeweils zum Ende der Kalenderwoche (Sonntag) gekündigt werden.

2. Tägliche Kündigung ist in den ersten 2 Wochen der Betriebszugehörigkeit zulässig. Bei einer Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr beträgt die Kündigungsfrist 3 Wochen. Mit dem Beginn eines jeden weiteren Jahres der Betriebszugehörigkeit erhöht sich die Kündigungsfrist um 2 Wochen. Die maximale Kündigungsfrist beträgt 17 Wochen.
3. Abweichend von § 13 Nr. 2 entfällt die Kündigungsfrist bei Betriebsauflösung durch Tod des Arbeitgebers.
4. Bei plötzlich nicht vorhersehbarer schwerer Erkrankung des Arbeitgebers, welche zur dauerhaften Gewerbeabmeldung des Betriebes führt, halbiert sich die Kündigungsfrist, sofern der Arbeitnehmer nach der Gewerbeabmeldung unverzüglich informiert wurde. Bei Betriebszugehörigkeit bis zu einem Jahr darf jedoch die Frist von drei Wochen, bei Betriebszugehörigkeit von mehr als einem Jahr von 4 Wochen nicht unterschritten werden.

§ 14 Ausschlussfristen

1. Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 12 Wochen nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs nicht, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 8 Wochen nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird. Bei wiederkehrenden Ansprüchen genügt einmalige Geltendmachung.
3. Hiervon unberührt bleiben Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen. Die in § 14 vereinbarten Ausschlussfristen gelten auch nicht für Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.

§ 15 Inkrafttreten

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2023 in Kraft. Mit dem Inkrafttreten dieses Tarifvertrages verliert der Bundestarifvertrag vom 16.12.2020 seine Gültigkeit.

§ 16 Allgemeines

1. Der Bundestarifvertrag (BTV) hat eine unbefristete Laufzeit.
2. Die vereinbarte Regelung des § 12 BTV hat eine Laufzeit bis zum 31.12.2032
3. Der BTV ist mit einer Frist von 6 Monaten zum 30.06. oder zum 31.12. eines Kalenderjahres kündbar. Erstmals kann die Kündigung zum 31.12.2024 erfolgen.
4. Die Kündigung erfolgt durch eingeschriebenen Brief von Verband zu Verband.

Sankt Augustin/Erfurt, den 24. November 2022

**BUNDESVERBAND
DES SCHORNSTEINFEGERHANDWERKS
– ZENTRALINNUNGSVERBAND (ZIV) –**

Alexis Gula
Präsident

Andreas Peeters
Landesinnungsmeister

Mike Timmermann
Landesinnungsmeister

Stefan Eisele
Landesinnungsmeister

Markus Hirschnitz
Landesinnungsmeister

Heinz Nether
Landesinnungsmeister

**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHER SCHORNSTEINFEGER E. V.
– GEWERKSCHAFTLICHER FACHVERBAND –**

Daniel Fürst
1. Vorsitzender

David Villmann
Vorstand Finanzen/Verwaltung

Michael Tilch
Regionalsekretär

Justus Schrader
Regionalsekretär

Mario Gaß
Regionalsekretär

Daniel Schneidhuber
Regionalsekretär

Hannes Martens
Regionalsekretär

Anhang 1 zum Bundestarifvertrag

Der Bruttostundenlohn (§ 3 Lohn) beträgt für Arbeitnehmer vom 01.01.2023 bis 28.02.2023

bis 02/2023		
Tarifgruppe	Bundesweit ohne BW	Baden-Württemberg
I	14,93 €	14,93 €
II	17,46 €	17,46 €
III	19,22 €	19,41 €
IV	20,06 €	20,34 €
V	20,49 €	20,90 €
VI	20,80 €	21,18 €

Der Bruttostundenlohn (§ 3 Lohn) beträgt für Arbeitnehmer ab dem 01.03.2023

ab 03/2023		
Tarifgruppe	Bundesweit ohne BW	Baden-Württemberg
I	15,74 €	15,74 €
II	18,40 €	18,40 €
III	20,26 €	20,46 €
IV	21,14 €	21,44 €
V	21,60 €	22,03 €
VI	22,05 €	22,45 €

Der Bruttostundenlohn (§ 3 Lohn) beträgt für Arbeitnehmer ab dem 01.01.2024

ab 01/2024		
Tarifgruppe	Bundesweit ohne BW	Baden-Württemberg
I	16,37 €	16,37 €
II	19,14 €	19,14 €
III	21,07 €	21,28 €
IV	21,99 €	22,30 €
V	22,46 €	22,91 €
VI	22,93 €	23,35 €

Anhang 2 zum Bundestarifvertrag vom 01.01.2023/2024

Tarifgruppen:

- Tarifgruppe I: Arbeitnehmer/innen mit Gesellenprüfung im 1. Gesellenjahr
- Tarifgruppe II: Arbeitnehmer/innen mit Gesellenprüfung ab dem 2. Gesellenjahr
- Tarifgruppe III: Arbeitnehmer/innen mit Gesellenprüfung ab dem 4. Gesellenjahr
- Tarifgruppe IV:
- Arbeitnehmer/innen mit Meisterprüfung oder
 - Arbeitnehmer/innen mit fünfjähriger Betriebszugehörigkeit nach Abschluss der Gesellenprüfung im Schornsteinfegerhandwerk oder
 - Arbeitnehmer/innen mit zehnjähriger Berufserfahrung nach Abschluss der Gesellenprüfung im Schornsteinfegerhandwerk
- Tarifgruppe V:
- Arbeitnehmer/innen mit Meisterprüfung ab dem 6. Gesellenjahr oder
 - Arbeitnehmer/innen mit zehnjähriger Betriebszugehörigkeit nach Abschluss der Gesellenprüfung im Schornsteinfegerhandwerk oder
 - Arbeitnehmer/innen mit fünfzehnjähriger Berufserfahrung nach Abschluss der Gesellenprüfung im Schornsteinfegerhandwerk
- Tarifgruppe VI:
1. Arbeitnehmer/innen der Tarifgruppe V a, sofern sie die Qualifikation als Gebäudeenergieberater des Handwerks haben und folgendes Tätigkeitsprofil erfüllen:
 - Tätigkeiten im Bereich der qualifizierten Gebäudeenergie- und Förderberatung durchführen und
 - selbstständige Organisation von Tätigkeiten weiterer Mitarbeiter oder selbstständige Abwicklung von Aufträgen
 2. Arbeitnehmer/innen der Tarifgruppe V a, sofern sie die Qualifikation als Brandschutztechniker haben und folgendes Tätigkeitsprofil erfüllen:
 - Tätigkeiten im Bereich der Erstellung und Beratung von Brandschutzkonzepten durchführen und

- b) selbstständige Organisation von Tätigkeiten weiterer Mitarbeiter oder selbstständige Abwicklung von Aufträgen

Arbeitnehmer, die durch die Änderung der Tarifgruppen in eine ungünstigere Tarifgruppe fallen, haben Anspruch auf Zahlung nach ihrer bisherigen Tarifgruppe. Jedes neue Arbeitsverhältnis hebt diesen Bestandsschutz auf.

Anhang 3 zum Bundestarifvertrag

Begründung zu § 2 Nr. 4 BTV

Zeiten, in denen elektronische Geräte wie z.B. Handy, Computer, etc. von Arbeitnehmern zu privaten Zwecken genutzt werden, gelten nicht als Arbeitszeit.

Begründung zu § 2 Nr. 6 BTV

Zeiten, in denen der Arbeitnehmer auf Anordnung des Arbeitgebers telefoniert, sind Arbeitszeiten. Der Arbeitnehmer hat nur in den betrieblich vereinbarten Arbeitszeiten zu telefonieren.

Begründung zu § 11 Nr. 2 BTV

Die Kosten für die von den Innungen durchgeführten beruflichen Schulungstage sind von den Arbeitgebern zu tragen.

Ergänzung zu § 11 Nr. 2 a BTV

Die Fachausschüsse des Bundesverbands im Schornsteinfegerhandwerk – Zentralinnungsverband (ZIV) – und des Zentralverbands Deutscher Schornsteinfeger e. V. – Gewerkschaftlicher Fachverband – vereinbaren jährlich ein Schulungsthema, welches im Rahmen der tariflich vereinbarten Schulungstage nach § 11 Nr. 2 a des BTV bundesweit einheitlich geschult wird.

Tarifvertrag
über die Förderung der beruflichen Ausbildung
im Schornsteinfegerhandwerk

zwischen dem
Bundesverband des Schornsteinfegerhandwerks
– Zentralinnungsverband (ZIV) –
Westerwaldstraße 6, 53757 Sankt Augustin

und dem
Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e. V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –
Konrad-Zuse-Straße 19, 99099 Erfurt

wird nachstehender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt

Räumlich: für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland

Fachlich: für alle Betriebe des Schornsteinfegerhandwerks. Das sind alle Betriebe, die zulassungspflichtige Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 in Verbindung mit Anlage A Nr. 12 HwO ausüben.

Persönlich: für alle Auszubildenden und Umschüler, die in dem anerkannten Ausbildungsberuf Schornsteinfeger nach der Verordnung über die Berufsausbildung zum Schornsteinfeger und zur Schornsteinfegerin ausgebildet werden und eine nach den Vorschriften des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben.

§ 2 Förderung der beruflichen Ausbildung

Zur Förderung der Bereitstellung einer ausreichenden Anzahl von Ausbildungsplätzen und um die Durchführung einer qualifizierten, den besonderen Anforderungen des Wirtschaftszweiges gerecht werdenden Berufsbildung der Auszubildenden im Schornsteinfegerhandwerk zu sichern, betreiben die Tarifvertragsparteien eine Ausbildungskostenausgleichskasse. Die Ausbildungskostenausgleichskasse wird als nicht gewinnorientierte Gesellschaft in der Rechtsform einer GmbH geführt. Diese Gesellschaft wird

ermächtigt von den Betrieben Beiträge im eigenen Namen einzuziehen und entsprechend dem Gesellschaftszweck einen Zuschuss zu den Ausbildungskosten an die ausbildenden Betriebe auszuführen.

§ 3 Ausbildungskostenausgleich

- (1) Jeder nach § 7 beitragspflichtige Betrieb, der einen Auszubildenden zum Schornsteinfeger ausbildet, hat ab dem 01.01.2023 gegenüber der Ausbildungskostenausgleichskasse unter den Voraussetzungen der Einhaltung der §§ 4 bis 8 einen Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich in Höhe von:
- 8.400,00 € brutto im ersten Jahr der Ausbildung des Auszubildenden
 - 7.600,00 € brutto im zweiten Jahr der Ausbildung des Auszubildenden
 - 6.400,00 € brutto im dritten Jahr der Ausbildung des Auszubildenden
 - 2.500,00 € brutto für die ersten sechs Monate im vierten Jahr der Ausbildung des Auszubildenden

Der Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich setzt eine regelmäßige Teilnahme am Unterricht der Berufsschule und an der überbetrieblichen Ausbildung voraus. Die AKS kann diesbezüglich einen Nachweis verlangen. Der Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich besteht maximal für eine Ausbildungsdauer von 42 Monaten bezogen auf den Auszubildenden. Der Anspruch verlängert sich nicht durch den Wechsel des Ausbildungsbetriebes.

(2) Der Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich besteht ungeachtet möglicher Ansprüche des Betriebes gegen Dritte auf Ersatz der Kosten der im Krankheitsfall fortgezahlten Ausbildungsvergütung.

(3) Die Höhe der Ausgleichszahlungen wird für jeden Auszubildenden und für jedes Kalenderjahr gesondert für die Ausbildungszeit berechnet. Es werden für die Ausgleichszahlungen ausschließlich die Zeiten berücksichtigt, in denen das Ausbildungsverhältnis besteht. Beginnt oder endet das Ausbildungsverhältnis während des Kalenderjahres, so ist die Ausgleichszahlung anteilig nach Kalendermonaten und Kalendertagen zu entrichten.

(4) Der kalenderjährliche Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich wird in 4 Raten fällig. Der Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich für das 1. Quartal wird am 31.03. des Kalenderjahres fällig, der Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich für das 2. Quartal wird am 30.06. des Kalenderjahres fällig, der Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich für das 3. Quartal wird am 30.09. des Kalenderjahres fällig und der Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich für das 4. Quartal wird am 31.12. des Kalenderjahres fällig.

§ 4 Ausbildungsvergütung

Auszubildende zum Schornsteinfeger erhalten ab dem 01.01.2023 eine monatliche Ausbildungsvergütung für das erste Lehrjahr in Höhe von mindestens 760,00 € brutto, für das zweite Lehrjahr in Höhe von mindestens 830,00 € brutto, für das dritte Lehrjahr in Höhe von mindestens 930,00 € brutto und für das vierte Lehrjahr in Höhe von mindestens 939,00 € brutto.

Zusätzlich vereinbarte Vergütungen oder Sonderleistungen sind nicht in der Ausbildungsvergütung nach Satz 1 enthalten.

§ 5 Urlaub

(1) Der Urlaub des Auszubildenden beträgt jährlich

- a) 30 Arbeitstage, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 16 Jahre alt ist,
- b) 27 Arbeitstage, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 17 Jahre alt ist,
- c) 25 Arbeitstage, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres noch nicht 18 Jahre alt ist,
- d) 24 Arbeitstage, wenn der Auszubildende zu Beginn des Kalenderjahres 18 Jahre und älter ist.

(2) Der volle Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben (Wartezeit).

(3) Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Auszubildende

- a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
- b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
- c) wenn der Auszubildende nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte des Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

(4) Bei Ausscheiden innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Ausbildungsverhältnisses richtet sich der Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz bzw. dem Jugendarbeitsschutzgesetz.

(5) Der Urlaub ist im laufenden Kalenderjahr zu gewähren und zu nehmen. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Urlaubsjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Auszubildenden liegende Gründe dies rechtfertigen. Bei der Gewährung von Urlaub wird zunächst der gesetzliche Urlaubsanspruch erfüllt, sodann der tarifliche. Im Falle der Übertragung erlischt der Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er wegen Krankheit nicht genommen werden konnte. Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der tarifliche Urlaubsanspruch drei Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres.

(6) Bruchteile von Urlaubstage, die mindestens einen halben Tag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

§ 6 Stammdaten

(1) Vor Aufnahme einer Tätigkeit im Schornsteinfegerhandwerk ist jeder Betrieb verpflichtet, sich bei der Ausbildungskostenausgleichskasse zu melden und dieser folgende Stammdaten mitzuteilen:

1. Name, Rechtsform und gesetzliche Vertreter des Unternehmens
2. Anschrift am Hauptbetriebssitz, ggf. davon abweichende inländische Zustellungsadresse, Telefonnummer, Telefaxnummer, E-Mail-Adresse
3. inländische oder, soweit nicht vorhanden, ausländische Bankverbindung
4. Gewerbeanmeldung nach § 14 Gewerbeordnung (GewO)

(2) Das Meldeformular, das von der Ausbildungskostenausgleichskasse zur Verfügung gestellt wird, ist zu unterschreiben. Durch die Unterschrift bestätigt der Betriebsinhaber oder Betriebsleiter die Vollständigkeit und Richtigkeit der Meldungen. Änderungen sind der Ausbildungskostenausgleichskasse innerhalb von zwei Wochen in schriftlicher Form mitzuteilen. Erst mit der vollständigen und richtigen Erteilung der in Absatz 1 geforderten Auskünfte hat der Betrieb seine Verpflichtung zur Meldung erfüllt.

§ 7 Verfahren bei der Gewährung des Ausbildungskostenausgleichs

(1) Die Leistungen aus der Ausbildungskostenausgleichskasse müssen von jedem Betrieb für jeden Auszubildenden schriftlich beantragt werden. Die Voraussetzung für die Bearbeitung des Antrages auf Ausbildungsförderung ist die Vollständigkeit der Angaben des Betriebes nach § 6 Stammdaten.

(2) Der Betrieb hat der Ausbildungskostenausgleichskasse vor Erstattung der Ausgleichszahlung eine Kopie des unterzeichneten und bei der Handwerkskammer registrierten Ausbildungsvertrages zu übersenden. Soweit nicht bereits im Ausbildungsvertrag enthalten, hat der Betrieb der Ausbildungskostenausgleichskasse mitzuteilen:

1. Name, Vorname, Geburtsdatum, Geburtsort und Adresse des Hauptwohnsitzes des Auszubildenden
2. Ausbildungsberuf
3. Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns und des vereinbarten Ausbildungsendes,
4. vereinbarte Ausbildungsvergütung.

(3) Der Betrieb hat der Ausbildungskostenausgleichskasse den Beginn und die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses innerhalb von sechs Wochen auf von der Ausbildungskostenausgleichskasse zur Verfügung gestellten Formularen mitzuteilen. Etwaige weitere Änderungen nach Abs. 2 sind vom Betrieb innerhalb von zwei Wochen der Ausbildungskostenausgleichskasse auf einem von der Ausbildungskostenausgleichskasse zur Verfügung gestellten Formular mitzuteilen.

(4) Wenn sich die Ausbildung über das im Ausbildungsvertrag festgelegte Ausbildungsende verlängert, muss der Betrieb seinen Anspruch auf Ausbildungskostenausgleich über ein von der Ausbildungskostenausgleichskasse zur Verfügung gestelltes Formular erneut gegenüber der Ausbildungskostenausgleichskasse beantragen und vor Erstattung der Ausgleichszahlung eine Kopie des unterzeichneten und bei der Handwerkskammer registrierten Ausbildungsvertrages übersenden.

§ 8 Beiträge

(1) Die Mittel für die Ausgleichszahlungen und die Kosten für die Verwaltung der Ausbildungskostenausgleichskasse werden von den Betrieben durch Beiträge aufgebracht. Beitragspflichtig sind die in § 1 des Tarifvertrages genannten Betriebe.

(2) Ab dem 01.01.2023 hat jeder Betrieb kalenderjährlich einen Beitrag von 3,6 % der Summe der im letzten Kalenderjahr entrichteten Bruttolöhne aller in seinem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer als Beitrag an die Ausbildungskostenausgleichskasse abzuführen, ausgenommen hiervon sind die Bruttoarbeitslöhne für Büroarbeitskräfte sowie die Ausbildungsvergütung. Für einen Betrieb, der erstmalig gegründet wurde, gilt Satz 1 und 2 mit der Maßgabe, dass die Bruttolohnsumme des Gründungsjahres zugrunde gelegt wird. Unabhängig von Sätzen 1 bis 3 beträgt der Mindestbeitrag je Betrieb 450,00 € brutto pro Kalenderjahr.

(3) Bruttolohn ist

- a) bei Arbeitnehmern, die dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der für die Berechnung der Lohnsteuer zugrunde zu legende und in die Lohnsteuerkarte oder die Lohnsteuerbescheinigung einzutragende Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, die nicht nach § 40 EStG versteuert werden, der nach § 3 Nr. 39 EStG bei geringfügiger Beschäftigung steuerfreie Bruttoarbeitslohn sowie der nach §§ 40a und 40b EStG und 52 und 52a EStG pauschal zu versteuernde Bruttoarbeitslohn
- b) bei Arbeitnehmern, die nicht dem deutschen Lohnsteuerrecht unterliegen, der Bruttoarbeitslohn einschließlich der Sachbezüge, der bei Anwendung des deutschen Steuerrechts nach Buchstabe a) als Bruttolohn gelten würde.

(4) Die von dem Betrieb zu zahlende Ausbildungsvergütung zählt nicht zum umlagepflichtigen Bruttolohn im Sinne von § 8 Abs. 2.

(5) Der Betrieb hat den Beitrag in quartalsweisen Raten zu zahlen. Der Beitrag wird jeweils fällig zum letzten Kalendertag des 1. Monats im Kalendervierteljahr.

(6) Entsteht oder endet die Beitragspflicht während des Kalenderjahres, so ist der Beitrag anteilig nach Kalendermonaten und Kalendertagen zu entrichten. Auf einen Kalendermonat entfällt der 12. Teil eines Jahresbeitrages, auf einen Kalendertag der 30. Teil des auf den Kalendermonat treffenden Anteils. Das Ende der Beitragspflicht ist vom Betrieb durch Vorlage der Gewerbeabmeldung oder durch die Löschung der Eintragung „Schornsteinfegerhandwerk“ in der Handwerksrolle nachzuweisen.

(7) Der Betrieb hat der Ausbildungskostenausgleichskasse die gezahlten Bruttolohnsummen des abgelaufenen Kalenderjahres bis zum 31. Mai des Folgejahres mitzuteilen und gleichzeitig Belege vorzulegen, durch welche die Überprüfung der Angaben ermöglicht wird. Dies können z.B. Kopie der Beitragsrechnung der Deutschen gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV)

oder Vorlage eines Bescheides der zuständigen Berufsgenossenschaft sein. Die Ausbildungskostenausgleichskasse ist berechtigt, gegebenenfalls weitere Belege und Erläuterungen zu verlangen. Die Ausbildungskostenausgleichskasse darf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse, die ihr bei der Überprüfung bekannt werden, nicht offenbaren oder für andere Zwecke verwenden.

(8) Erfolgt die Mitteilung nach § 8 Abs. 7 Satz 1 nicht fristgemäß, wird die letzte angegebene Bruttolohnsumme zur Berechnung des Beitrages nach § 8 Abs. 2 verwendet, bis der Betrieb nach § 8 Abs. 7 Satz 1 die Bruttolohnsumme des Vorjahres mitteilt.

(9) Stellt sich nach Ablauf eines Kalenderjahres heraus, dass der Beitrag zu hoch oder zu niedrig war, um die tarifvertraglich festgelegten Leistungen zu decken, so hat auf Antrag einer der Tarifvertragsparteien für das folgende Kalenderjahr eine entsprechende Anpassung zu erfolgen.

§ 9 Gerichtsstand

Erfüllungsort und Gerichtsstand für Ansprüche gegen den Betrieb sowie für Ansprüche der Betriebe ist Siegburg.

§ 10 Inkrafttreten und Laufdauer

(1) Dieser Tarifvertrag tritt zum 01. 01. 2023 in Kraft. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages verliert der Tarifvertrag über die Förderung der beruflichen Ausbildung im Schornsteinfegerhandwerk vom 09.07.2020 seine Gültigkeit.

(2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von 6 Monaten zum 30.06. oder zum 31.12. eines Kalenderjahres gekündigt werden. Erstmalig kann die Kündigung zum 31.12.2023 erfolgen. Die Kündigung erfolgt durch eingeschriebenen Brief von Verband zu Verband.

(3) Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich, gemeinsam die Allgemeinverbindlicherklärung beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu beantragen.

**BUNDESVERBAND
DES SCHORNSTEINFEGERHANDWERKS
– ZENTRALINNUNGSVERBAND (ZIV) –**

Alexis Gula
Präsident

Jörg Kibellus
Landesinnungsmeister

Andreas Peeters
Landesinnungsmeister

Mike Timmermann
Landesinnungsmeister

Stefan Eisele
Präsident LIV BW

Markus Hirschnitz
Landesinnungsmeister

**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHER SCHORNSTEINFEGER E. V.
– GEWERKSCHAFTLICHER FACHVERBAND –**

Daniel Fürst
1. Vorsitzender

David Villmann
Vorstand Finanzen/Verwaltung

Justus Schrader
Regionalsekretär

Michael Tilch
Regionalsekretär

Mario Gaß
Regionalsekretär

Daniel Schneidhuber
Regionalsekretär

Hannes Martens
Regionalsekretär

Tarifvertrag zur Regelung der kollegialen Arbeitnehmerüberlassung

**Zwischen dem
Bundesverband des Schornsteinfegerhandwerks
– Zentralinnungsverband (ZIV) –
Westerwaldstraße 6, 53757 Sankt Augustin**

und dem

**Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e. V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –
Konrad-Zuse-Straße 19, 99099 Erfurt**

wird nachstehender Tarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereiche

Der Tarifvertrag gilt

1. räumlich für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
2. fachlich und persönlich
für natürliche und juristische Personen sowie Personengesellschaften, welche als Betriebsinhaber Schornsteinfegertätigkeiten anbieten (im folgenden Text Arbeitgeber/in genannt) einerseits sowie für angestellte Schornsteinfegermeister/innen und Schornsteinfegergesellen/innen (im folgenden Text Arbeitnehmer/in genannt) andererseits, soweit beide Mitglied ihrer oben genannten Tarifvertragspartei sind.

§ 2 Rechtsgrundlage

1. Gegenstand dieses Tarifvertrages ist die kollegiale Arbeitnehmerüberlassung zwischen Betrieben des Schornsteinfegerhandwerks mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags auf der Grundlage von § 1 Abs. 3 Ziff. 1 des Gesetzes zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG).
2. Danach ist für Arbeitgeber mit Sitz im räumlichen Geltungsbereich dieses Vertrages eine zur Vermeidung von Kurzarbeit oder Entlassungen erfolgende befristete Überlassung von Arbeitnehmern auch ohne die Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit zulässig.

§ 3 Bedingungen der Überlassung

1. Die Überlassung eines Arbeitnehmers an einen anderen Arbeitgeber bedarf der schriftlichen Zustimmung des betroffenen Arbeitnehmers und ist befristet auf bis zu 9 Monate. Eine Verlängerung der Überlassung bedarf der erneuten schriftlichen Zustimmung des Arbeitnehmers. Für die Dauer der Überlassung ist eine betriebsbedingte Kündigung des überlassenen Arbeitnehmers ausgeschlossen.
2. Dem von der Überlassung betroffenen Arbeitnehmer ist die voraussichtliche Dauer der Überlassung, die dabei auszuübende Tätigkeit sowie weitere Informationen über die anzutreffenden Arbeitsbedingungen mitzuteilen.
3. Das zwischen dem überlassenden Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bestehende Arbeitsverhältnis bleibt für die Dauer der Überlassung unverändert. Insbesondere gilt dies für die gegenseitigen arbeitsvertraglichen Rechte und Pflichten wie Entgeltzahlung, Urlaubsgewährung, Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, die Verpflichtung zur Abführung von Steuern und Sozialabgaben usw. Darüber hinaus trägt der überlassende Arbeitgeber die durch die Überlassung bedingten finanziellen Mehrbelastungen des Arbeitnehmers.
4. Arbeitnehmer, die im Zeitentgelt arbeiten, erhalten das im Stammbetrieb vereinbarte Stundenentgelt zuzüglich der dort ggf. geltenden leistungsbezogenen und/oder übertariflichen Zulagen. Bei Arbeitnehmern, die vor der Überlassung Leistungsentgelt bezogen haben, richtet sich der Entgeltanspruch nach der Höhe des Durchschnitts der letzten sechs im Stammbetrieb abgerechneten Monate. Ein Anspruch auf sonstige variable Entgeltbestandteile wie z.B. Montageauslösungen, Mehrarbeitszuschläge, Erschwerniszulagen besteht im übernehmenden Betrieb nur insoweit, als auch dort die entsprechenden Tätigkeitsvoraussetzungen erfüllt werden.
5. Für die Regelung der Arbeitszeit gilt § 2 Abs. 1 und Abs. 3 bis 5 des Bundestarifvertrages für das Schornsteinfegerhandwerk (BTV). Für Mehrarbeit gilt § 4 BTV entsprechend.
6. Die Arbeitszeit beginnt mit dem Verlassen der Werkstatt und endet mit der Rückkehr. Sollte es eine längere Anfahrt zur Betriebsstätte des leihenden Betriebes als zum verleihenden Betriebes geben, beginnt die Arbeitszeit mit Beginn der längeren Anfahrtszeit zum leihenden Betrieb. Sofern die Wegezeit entfällt, beginnt und endet die Arbeitszeit an der Arbeitsstelle. Betriebsbedingte Tätigkeiten in den Betriebsräumen gelten als Arbeitszeit.

§ 4 Beteiligung des Betriebsrates

Besteht im übernehmenden Betrieb ein Betriebsrat, so ist dieser vor Übernahme des Arbeitnehmers gemäß § 99 Betriebsverfassungsgesetz zu beteiligen. Gleiches gilt, wenn im überlassenden Betrieb ein Betriebsrat besteht.

§ 5 Durchführungsstreitigkeiten

Meinungsverschiedenheiten über die Auslegung und Anwendung dieses Vertrages sind durch die Betriebsparteien zu regeln. Kommt keine Einigung zustande, so sind vor Inanspruchnahme des Rechtsweges die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen.

§ 6 Inkrafttreten und Kündbarkeit

1. Der Tarifvertrag tritt am 01.01.2023 in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 30. Juni oder 31. Dezember, erstmals zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages verliert der Tarifvertrag zur Regelung der kollegialen Arbeitnehmerüberlassung vom 01.03.2021 seine Gültigkeit.
2. Die Kündigung erfolgt durch eingeschriebenen Brief von Verband zu Verband.

Sankt Augustin/Erfurt, den 18. Oktober 2022

**BUNDESVERBAND
DES SCHORNSTEINFEGERHANDWERKS
– ZENTRALINNUNGSVERBAND (ZIV) –**

Alexis Gula
Präsident

Andreas Peeters
Landesinnungsmeister

Mike Timmermann
Landesinnungsmeister

Stefan Eisele
Präsident LIV BW

Jörg Kibellus
Landesinnungsmeister

Heinz Nether
Landesinnungsmeister

**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHER SCHORNSTEINFEGER E. V.
– GEWERKSCHAFTLICHER FACHVERBAND –**

Daniel Fürst
1. Vorsitzender

David Villmann
Vorstand Finanzen/Verwaltung

Michael Tilch
Regionalsekretär

Justus Schrader
Regionalsekretär

Mario Gaß
Regionalsekretär

Daniel Schneidhuber
Regionalsekretär

Hannes Martens
Regionalsekretär

**Tarifvertrag zur Regelung
des Mindestentgelts für Arbeitnehmer/-innen
im Schornsteinfegerhandwerk**

zwischen dem

**Bundesverband des Schornsteinfegerhandwerks
– Zentralinnungsverband (ZIV) –
Westerwaldstr. 6, 53757 Sankt Augustin**

und dem

**Zentralverband Deutscher Schornsteinfeger e. V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –
Konrad-Zuse-Str. 19, 99099 Erfurt**

**wird nachstehender Zusatztarifvertrag
abgeschlossen.**

§ 1 Geltungsbereich

Der Tarifvertrag gilt:

1. **Räumlich:** für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland
2. **Fachlich:** für alle Betriebe des Schornsteinfegerhandwerks. Das sind alle Betriebe, die zulassungspflichtige Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 in Verbindung mit Anlage A Nr. 12 HwO ausüben.
3. **Persönlich:** für alle Arbeitnehmer/innen, die zulassungspflichtige Tätigkeiten nach § 1 Abs. 2 in Verbindung mit Anlage A Nr. 12 HwO ausüben. Er gilt nicht für Auszubildende, Umschüler und Praktikanten.

§ 2 Mindestentgelt

Das Mindestentgelt beträgt bundesweit mit Wirkung vom 01.01.2023: 14,20 Euro brutto pro Stunde und ab dem 01.01.2024: 14,50 Euro brutto pro Stunde.

§ 3 Fälligkeit

(1) Das in § 2 festgelegte Mindestentgelt wird für die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zum letzten Arbeitstag des laufenden Monats unbar fällig, für

den das Mindestentgelt zu zahlen ist. Soweit die für das Arbeitsverhältnis maßgebliche Arbeitszeit überschritten wird, darf eine Obergrenze von 240 Arbeitsstunden pro zwölf Monate nicht überschritten werden. Der Ausgleich kann durch Auszahlung des auf die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehenden Arbeitsstunden entfallenden Entgeltes oder durch bezahlte Freizeit erfolgen. Der Ausgleich hat spätestens bis zum 01. 09. des laufenden Kalenderjahres zu erfolgen.

(2) Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes bleiben unberührt.

§ 4 Ausschlussfrist

Alle Ansprüche aus diesem Tarifvertrag verfallen, wenn sie nicht binnen einer Frist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich gegenüber der anderen Partei geltend gemacht werden (außergerichtliche Geltendmachung). Werden die außergerichtlich geltend gemachten Ansprüchen nicht ausdrücklich schriftlich anerkannt, so verfallen sie gleichwohl, es sei denn, es wird vor Ablauf von drei weiteren Monaten nach Ablauf der Frist für die außergerichtliche Geltendmachung Klage auf sie erhoben (gerichtliche Geltendmachung). Ansprüche, die auf Handlungen wegen Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit beruhen, und Ansprüche wegen Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit werden von den in § 4 vereinbarten Ausschlussfristen nicht erfasst. Die in § 4 vereinbarten Ausschlussfristen gelten auch nicht für Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.

§ 5 Inkrafttreten und Laufdauer

Der Tarifvertrag tritt am 01. 01. 2023 in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 30. Juni oder 31. Dezember, erstmals zum 31. Dezember 2024 gekündigt werden. Mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages verliert der Tarifvertrag zur Regelung des Mindestentgeltes für Arbeitnehmer/-innen im Schornsteinfegerhandwerk vom 09. 07. 2020 seine Gültigkeit.

**BUNDESVERBAND
DES SCHORNSTEINFEGERHANDWERKS
– ZENTRALINNUNGSVERBAND (ZIV) –**

Alexis Gula
Präsident

Andreas Peeters
Landesinnungsmeister

Heinz Nether
Landesinnungsmeister

Stefan Eisele
Präsident LIV BW

Jörg Kibellus
Landesinnungsmeister

Mike Timmermann
Landesinnungsmeister

**ZENTRALVERBAND
DEUTSCHER SCHORNSTEINFEGER E. V.
– GEWERKSCHAFTLICHER FACHVERBAND –**

Daniel Fürst
1. Vorsitzender

David Villmann
Vorstand Finanzen/Verwaltung

Michael Tilch
Regionalsekretär

Justus Schrader
Regionalsekretär

Mario Gaß
Regionalsekretär

Daniel Schneidhuber
Regionalsekretär

Hannes Martens
Regionalsekretär



**Bundesverband des
Schornsteinfegerhandwerks
– Zentralinnungsverband –
Westerwaldstr. 6
53757 St. Augustin
Tel.: 0 22 41/34 07-0
Fax: 0 22 41/34 07-10
www.schornsteinfeger.de
E-Mail: ziv@schornsteinfeger.de**



**Zentralverband
Deutscher Schornsteinfeger e.V.
– Gewerkschaftlicher Fachverband –
Konrad-Zuse-Str. 19
99099 Erfurt
Tel.: 03 61/789 51-0
Fax: 03 61/789 51-20
www.zds-schornsteinfeger.de
E-Mail: info@zds-schornsteinfeger.de**